

質詢題目：請增加國中自學方案畢業生之公立高職入學名額。

說明：一、八十八年度台北市國中自學方案畢業生入學分發業已完成，本屆公立高中提供一、一六三個名額，私立高中職提供一、一九三個名額，但公立高職部份只提供二七四個名額。

二、過去自學方案畢業生仍有進入明星高中之迷思，經學校老師積極輔導，本屆畢業生能考慮自己的興趣、能力來選擇自己的路，但卻發生公立高職名額似乎不足之窘境，經分發後竟僅剩下南港高工夜間部一個名額。

三、自學方案試辦之目的即為打破智育至上之傳統教育思維，讓學生能五育均衡發展且快樂地成長和學習，本席建議增加自學方案中公立高職之名額，以滿足自學班學生選擇適合自己升學管道之需求，讓技職教育能更加健全發展。

答覆單位：台北市政府（教育局）

答：一、為求自學班學生與一般學生就學機會均等，以八十七學年度為例，本市提供參加自學方案學生分發入學公立高職名額佔當年度提供分發名額13%，查當年度本市國中一般畢業生入學公立高職比例亦為13%；另本市公立高中學校數多於公立高職學校數，八十七學年度平均公立高中每校招收自學班學生約六十六人，公立高職每校招收學生約八十七人；有關自學方案名額之提供，本府教育局將視實際情況予以檢討。

二、本市高中職全面推動多元入學方案，自學班學生亦可透過多元管道入學公立高職。

一一二

質詢日期：88年7月14日

質詢議員：林奕華

質詢對象：養護工程處

質詢題目：有了工程預算，人行道更新工程進度卻變慢？

說明：一、台北市政府養護工程處計畫自七月起一年內，大規模的進行人行道更新，準備更新市區七十四條道路兩側人行道，更新面積更高達六十萬平方公尺，此項工程預算並已經議會審議通過。

二、惟養工處最近卻表示，無法完成原訂之計畫，僅能完成更新四十萬平方公尺的人行道，原因是需同時將纜線的挖埋納入更新計畫中，但人行道之更新，原本就不只是更換面磚，纜線挖埋問題本應一併考慮，不知為何在議會預算通過後不久，養工處就表示執行有困難，此舉明顯違背議會給予該項預算之目的。

三、本席要求 貴處應儘速答覆並惠復本席。

答覆單位：台北市政府（工務局）

答：本府工務局養工處將依原計畫更新六十萬平方公尺人行道目前並無變更，纜線挖埋雖執行困難，本府仍將要求養工處予以克服並完成預期更新面積。

一一三

質詢日期：88年7月14日

質詢議員：楊實秋

質詢對象：馬市長英九

質詢題目：相較於陳水扁市府時代【胡蘿蔔與棒子】之皮鞭管理方式，馬英九市長對市府團隊的領導確實人性化許多。但依本席所理解，馬市長所依靠的【依法行政】、【人性督導】與【長跑策略】的管理機制，必須先將市府團隊進化成【學習型組織 Learning Organization】才能有效發揮。

說

明：學習型組織它植基於不斷省思馬市長心靈深處的真正願望，強調尊重市府團隊中個人願景，並建立共同願景(Shared Vision)。它植基於市府團隊本有的創造性群體交談能力，而使集體遠比個體更有智慧，它植基於各局處對市府整體系統概念化和建立共同了解的能力上，它植基於重視整體互動而非各局處的本位分析思考方式。

如果不能有效將市府團隊進化為學習行組織，馬市長的管理模式反而將會使市府產生許多負面缺失（這也正是陳水扁之所以採用落伍老舊，但能便宜行事的管理方式之主要原因），例如過去半年被外界所批評的種種：各單位本位思考、互動協調不足，造成市政懈怠、更不知如何宣導；歸罪於外（為前市府錯誤善後、綠色細胞、新任首長不能人盡其材）；謝票行程等事務性工作阻礙了主動積極的整體思考；頭痛醫頭、腳痛醫腳、太專注於個別事件；創造性智商不足、大部分活動仍沿襲陳水扁時代（如西門慶扮妝嘉年華）；本席認為，目前市府正處於管理學上之【煮青蛙效應】危機中，如果未來半年內不能有效改善，民眾將

對馬市長產生偶像幻滅式的嚴厲責難，並對總統大選產生關鍵影響。所以，馬市長一定要將市府團隊進化為【學習型組織】。

請問馬市長有何計畫，如何執行？請馬市長親自答覆！

下列四項為本席所提供學習型組織之參考要件。

- 一、市府團隊成員必須要自我超越陳水扁時代。
- 二、改善舊國民黨市長時代公務人員之心智模式。
- 三、建立馬市長、各局處首長、全體市府員工與台北市民之共同願景。

四、從深度匯談開始，修練團隊學習與整體系統思考並克服學習智障。

答覆單位：台北市政府（研考會）

答：感謝楊議員七個月來對台北市市政的關心與督勉，誠如楊議員所述及當前市府運作之首要要務必先將市府團隊進化成「學習型組織」，打破昔日片斷式的思考模式，以「系統式思考」為綱，透過組織與成員的自我超越、心智模式的改善、共同願景的建立、團隊學習等方式，經由個人成長，進而促使單位、團隊與組織整體的蛻變創新，以達成結合組織和個人的終極目標，貴席誠摯的建言，本府全體同仁受益良多。以下謹就楊議員所提四個參考要件分述如后：

(一)市府團隊成員必須要自我超越陳水扁時代：基於市政經營是一個永無止境的服務過程，本府各同仁秉持著「沒有卓越，只有超越」，「只有更好，沒有最好」的理念，戮力從事市政服務更新，無論在為民服務、市政建設、網路服務等皆大步向前，我們不但要和以前比較，我們更要和自

己比較和國際大都會比賽，以達成「台北第一、台灣第一」的自我期許目標。

(二)改善舊國民黨市長時代公務人員的心智模式：爲了鼓勵同仁充分發揮「觀念革新」的角色功能，我們鼓勵同仁「寧可撈過界，不可踢皮球」，以勇於任事的精神，打破舊時代的心智模式。同時加強各局處的橫向聯繫和縱向領導，使八萬二千名員工不只是一個團體，而是一個目標一致、行動一致的團隊。

(三)建立馬市長、各局處首長、全體市府員工與台北市民之共同願景：爲了凝聚市民的參與力量和意志，本府將舉辦「迎接千禧年，徵求新創意」活動，廣徵活力的元素、魅力的願景，共同打造二十一世紀的新市政。同時，市府也將依據十五本市政白皮書的內容，逐次推動其具體內涵，期能在民國九十一年底前建設台北市具備前瞻性的都市發展、多元性的都市文化、公義性的都市社會，安全性的都市生活、參與性的都市政治及永續性的都市生活的特質，以達成打造台北市成爲世界級首都的終極目標。

(四)從深度匯談開始，修練團隊學習與整體系統思考並克服學習智障：系統性的思考是再造市政契機的開始，我們在都市更新方面引進軸線翻轉的構想，在市政作爲方面加強法治行政，在預算結構方面調整經常門與資本門比例，以振興經濟，在府會關係方面，我們強調府、會、市民三贏目標，在員工訓練方面，我們強化終生學習的概念，希望藉由團隊學習，以激發群體智慧與系統思想，有效整合多元的意見，以克服決策上的盲點，邁向市政共同的願景。